

УДК 338

Лазечко Х. І. - ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: ст.викл. Гарматюк О.О.

Здійснення виробничої діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на вітчизняних та зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, а й від кваліфікації працівників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом є:

- підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням;
- забезпечення ефективності праці працівників;
- збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

В даній ситуації завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога продуктивніші відносини з персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. При цьому досить важливу роль відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства (путівки) дозволять підвищити мотивацію працівників.

Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про працівників, створюючи їм неможливі для праці умови. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат. Насамперед, це втрати висококваліфікованих працівників. Якщо керівник дійсно зацікавлений у тому, щоб зберегти даного працівника, він може прийняти рішення про підвищення його заробітної плати відповідно до рівня, на який він заслуговує. Можливими також є такі заходи як кар'єрний ріст.

Щоб запобігти небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для моніторингу морально – психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеності рівнем зарплати. Для цього, на мою думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Цінність таких заходів полягає в можливості виявлення працівників з високим потенціалом, перспективами. Це є позитивним, оскільки сприяє кар'єрному росту, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці. Застосування даних методів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі.

На сьогодні керівникам організацій потрібно використовувати такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Адже зараз керівники повинні розуміти, що найвигоднішими є інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку підприємства.